ニュースリリース

日本政策金融公庫

２０２６年１１月２６日
株式会社日本政策金融公庫
総　合　研　究　所

小企業の従業員過不足DIは2年連続で上昇
給与水準DIは6年連続で上昇

「小企業の雇用・賃金に関する調査」結果
（全国中小企業動向調査（小企業編）2026年7－9月期特別調査）

○　2026年7－9月期調査の従業員過不足DI（現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」企業割合－「過剰」企業割合）は、前回調査（2025年7－9月期）から0.7ポイント上昇し、31.9となった。業種別にみると、製造業、小売業、サービス業、運輸業でDIが上昇した。

○　従業員の給与水準DI（1年前と比べて「上昇」企業割合－「低下」企業割合）は前回調査から1.8ポイント上昇し、49.6となった。業種別にみると、情報通信業と建設業を除くすべての業種でDIが上昇した。

＜お問い合わせ先＞
日本政策金融公庫　総合研究所　小企業研究第二グループ　　Tel：03-3270-1691（担当：三﨑、渡辺）
〒100-0004　東京都千代田区大手町1-9-4　大手町フィナンシャルシティ ノースタワー

［調査の実施要領］

調　査　時　点　2026年9月中旬

調　査　対　象　当公庫取引先 10,000 企業（ただし、熊本県の115企業については調査を実施していない）

有　効　回　答　数　4,505 企業［回答率 45.6 %］

＜業種構成＞

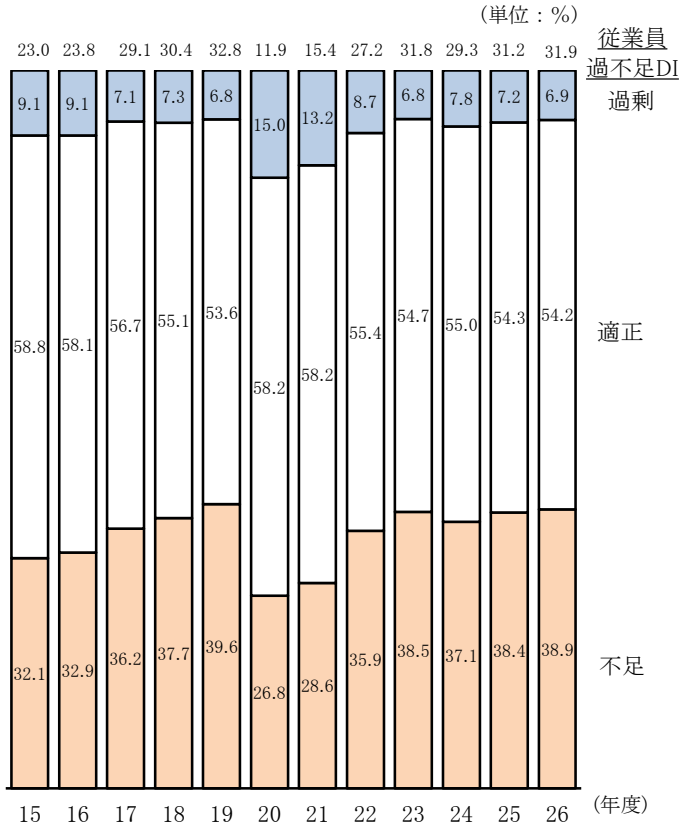
		調査対象	有効回答数	
製造業	（従業者20人未満）	1,500 企業	717 企業	（構成比 15.9 %）
卸売業	（同 10人未満）	800 企業	453 企業	（同 10.1 %）
小売業	（同 10人未満）	2,450 企業	1,006 企業	（同 22.3 %）
飲食店・宿泊業	（同 10人未満）	1,800 企業	683 企業	（同 15.2 %）
サービス業	（同 20人未満）	2,000 企業	888 企業	（同 19.7 %）
情報通信業	（同 20人未満）	160 企業	51 企業	（同 1.1 %）
建設業	（同 20人未満）	1,100 企業	590 企業	（同 13.1 %）
運輸業	（同 20人未満）	190 企業	117 企業	（同 2.6 %）

1　従業員の過不足感

○　現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」と回答した企業割合は38.9％と、前回調査（2025年7－9月期）から0.5ポイント上昇した。一方、「過剰」と回答した企業割合は6.9％と、前回調査から0.3ポイント低下した。

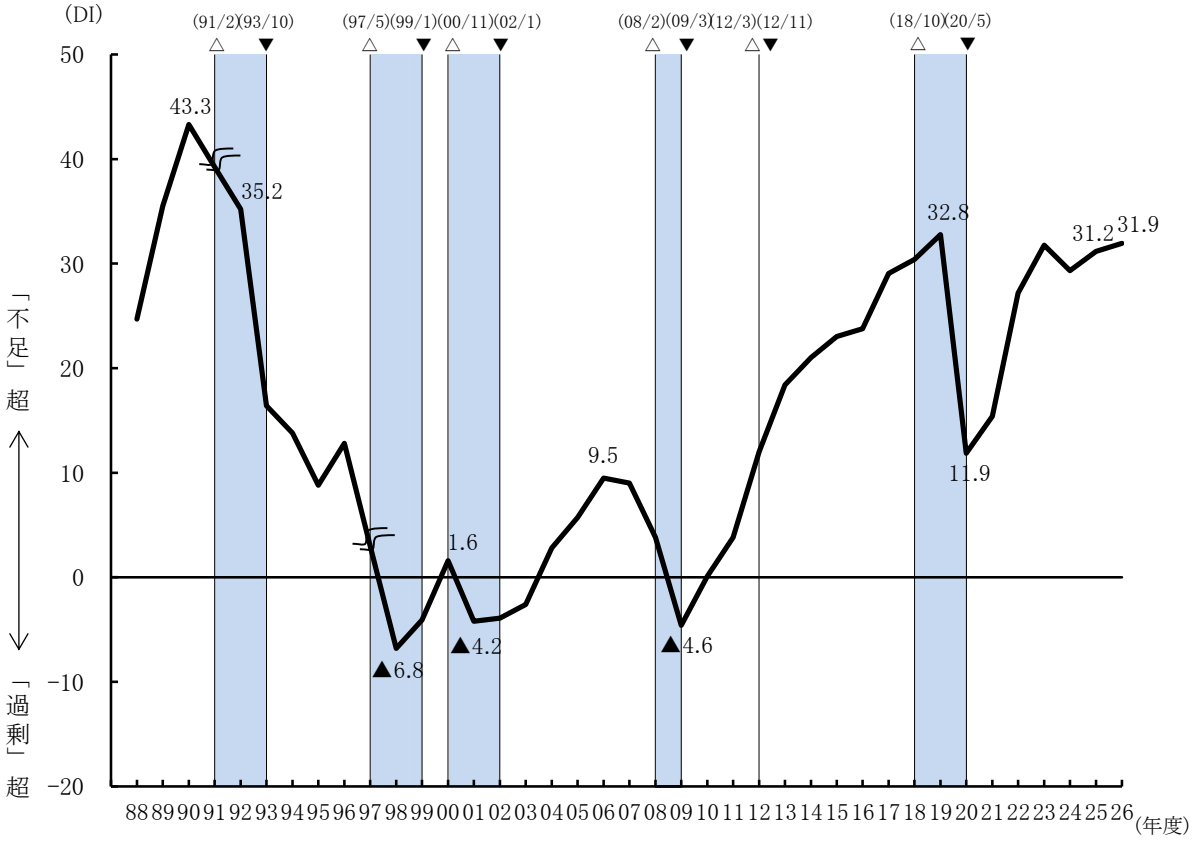
○　従業員過不足DI（全業種計）は、前回調査から0.7ポイント上昇し、31.9となった。上昇は2年連続である。

図－1　従業員の過不足感（全業種計）



（注）1 従業員過不足DIは、現在の従業員数が最近の営業状況と比べて「不足」企業割合－「過剰」企業割合（以下、図－3まで同じ）。
2 各年度とも7-9月期調査において尋ねている（以下同じ）。
3 従業員はパート・アルバイト、派遣社員などを含む（以下同じ）。
4 小数第2位を四捨五入しているため、合計が100％にならない場合がある（以下同じ）。

図－2　従業員過不足DIの推移（全業種計）

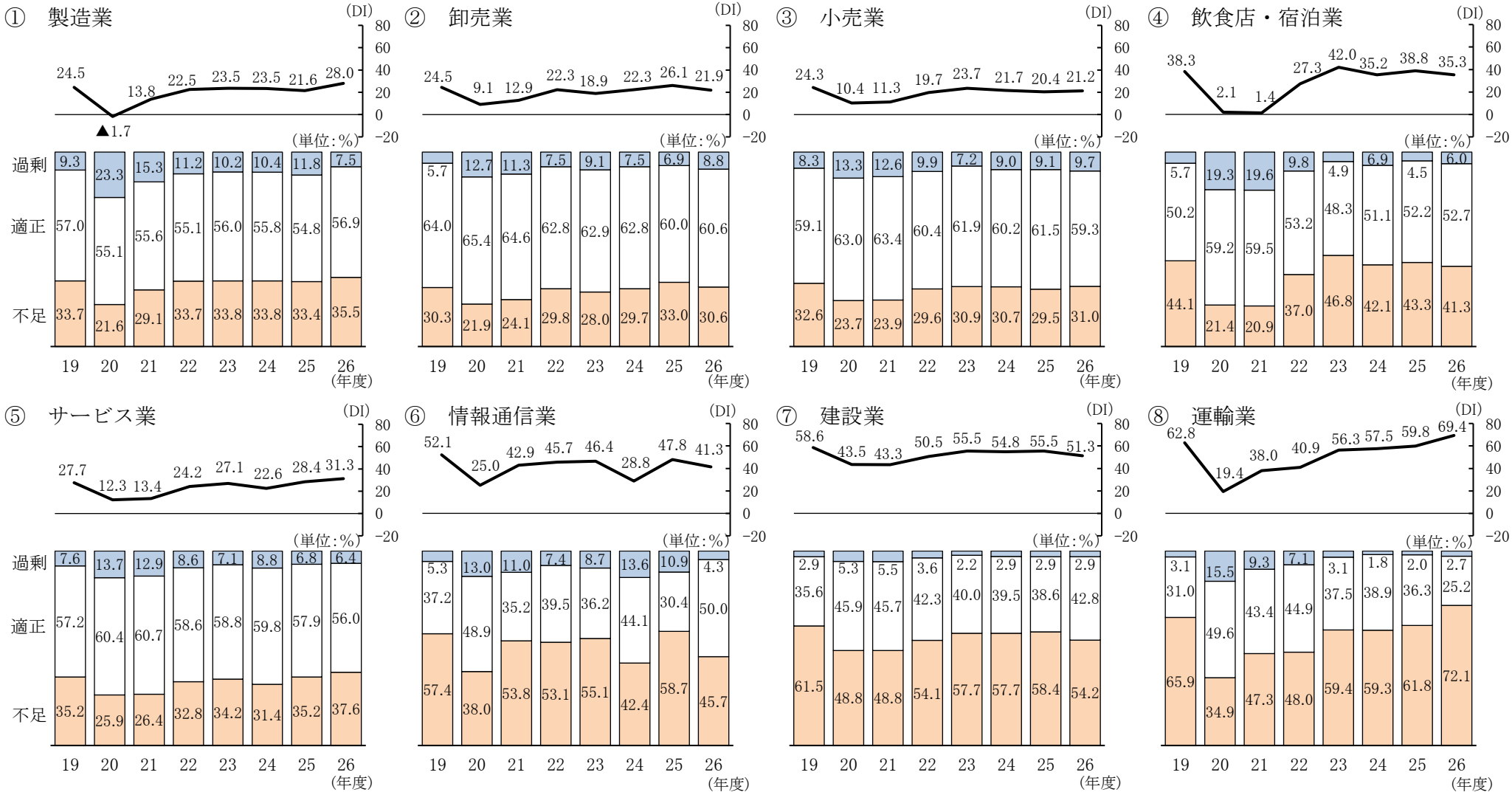


（注）1 91年、97年は調査を実施していない。
2 △は景気の山、▼は景気の谷、シャドー部分は景気後退期を示す。

○　従業員過不足DIを業種別にみると、製造業、小売業、サービス業、運輸業で上昇した。

○　「不足」割合は、運輸業が72.1％と最も高く、次いで建設業（54.2％）、情報通信業（45.7％）の順となっている。

図－3　従業員の過不足感（業種別）

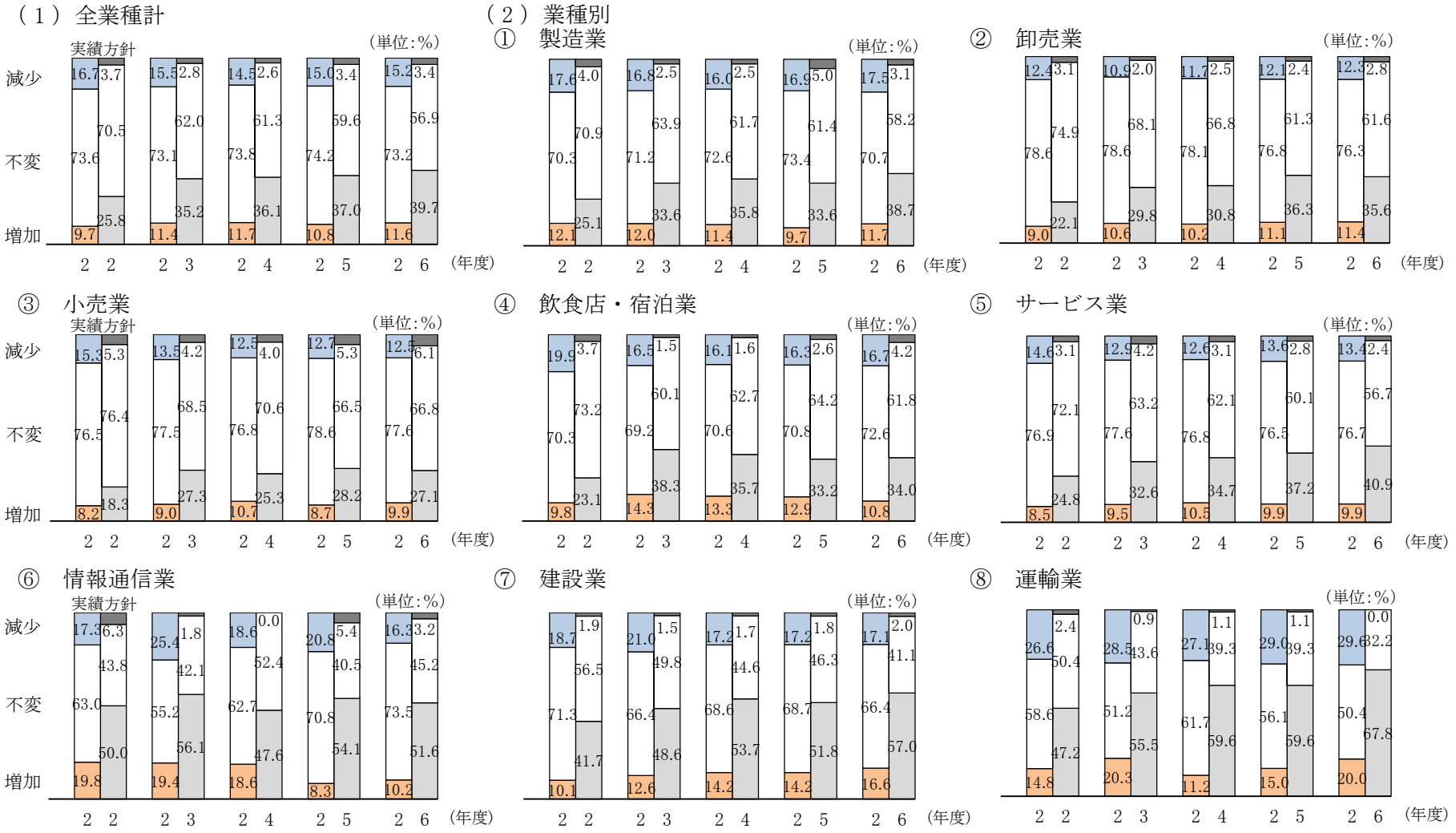


2　従業員数

○　従業員数が1年前と比べて「増加」と回答した企業割合は11.6%と、前回調査における今後の方針（37.0%）を下回った。業種別にみると、運輸業が20.0%と最も高く、次いで建設業（16.6%）、製造業（11.7%）の順となっている。

○　今回調査における今後の方針（全業種計）をみると、「増加」は39.7%、「減少」は3.4%となっている。

図－4　従業員数の実績と方針



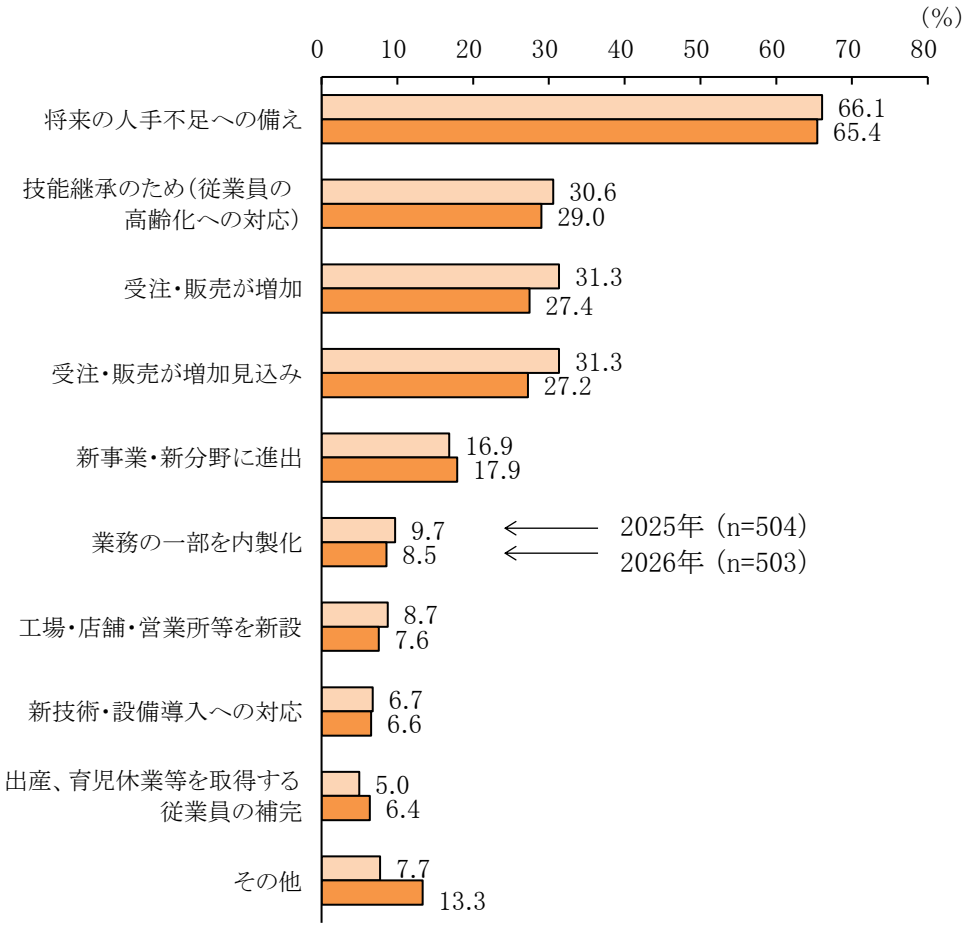
（注）実績は、1年前と比較した従業員数の増減を尋ねたもの。方針は、従業員数にかかる今後の方針を尋ねたもの。

○　従業員数の増加理由をみると、「将来の人手不足への備え」と回答した企業割合が65.4%と最も高く、次いで「技能継承のため（従業員の高齢化への対応）」（29.0%）、「受注・販売が増加」（27.4%）の順となっている。

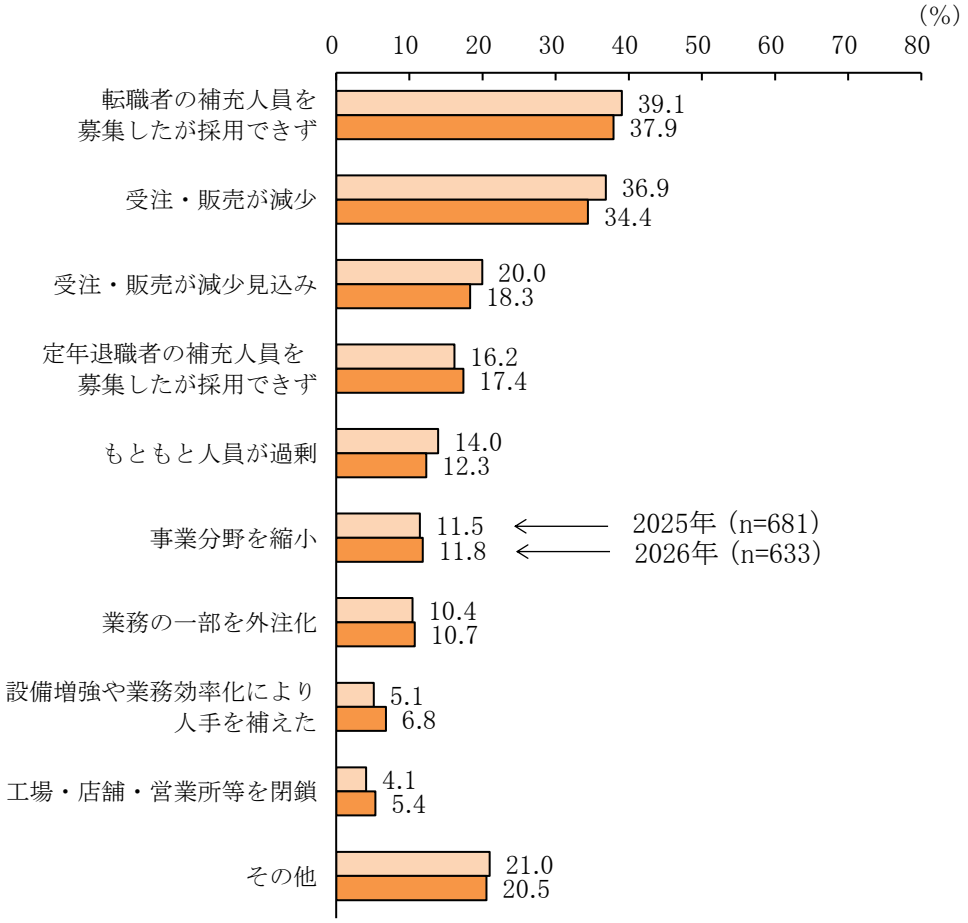
○　従業員数の減少理由をみると、「転職者の補充人員を募集したが採用できず」と回答した企業割合が37.9%と最も高く、次いで「受注・販売が減少」（34.4%）、「受注・販売が減少見込み」（18.3%）の順となっている。

図－5　従業員数の増減理由（全業種計、三つまでの複数回答）

（１）増加理由



（２）減少理由



(注)1 1年前と比べて従業員数が「増加した」「減少した」と回答した企業に、それぞれ理由を尋ねたもの。
2 複数回答（最大三つまで）のため、合計は100%を超える。

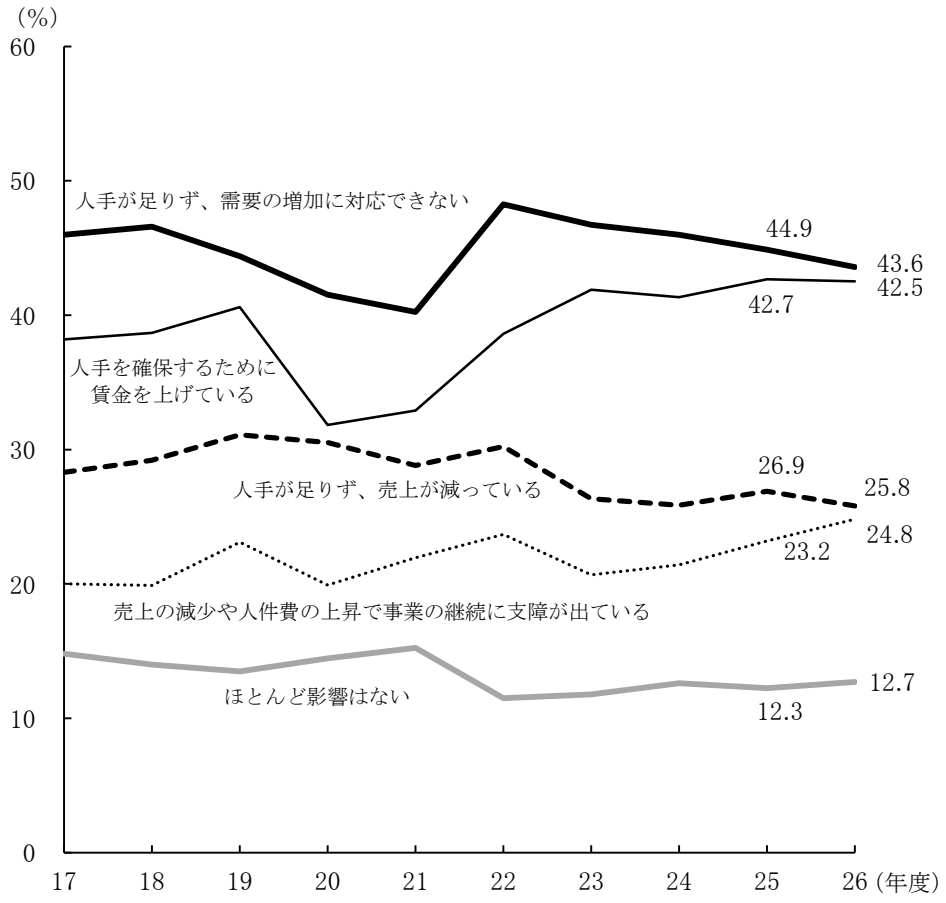
3 人手不足

○　人手不足の影響についてみると、「人手が足りず、需要の増加に対応できない」と回答した企業割合が43.6%と最も高く、次いで「人手を確保するために賃金を上げている」が42.5%となっている。

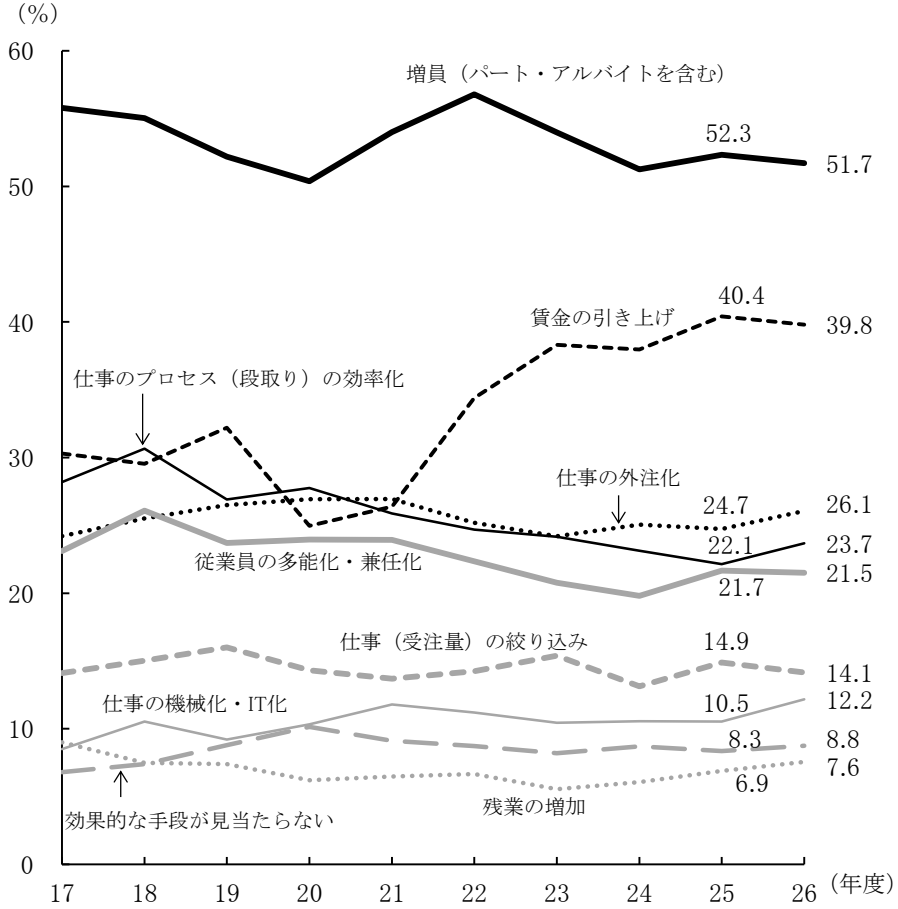
○　人手不足への対応についてみると、「仕事の外注化」「仕事のプロセス（段取り）の効率化」「仕事の機械化・IT化」「残業の増加」と回答した企業の割合が上昇する一方、「増員（パート・アルバイトを含む）」「賃金の引き上げ」「従業員の多能化・兼任化」「仕事（受注量）の絞り込み」は低下した。

図－6　人手不足の影響と対応（全業種計、複数回答）

（１）影響



（２）対応



(注)1 最近の営業状況と比べて、従業員数が「不足である」「やや不足である」と回答した企業に、人手不足の影響と対応を尋ねたもの。
2 複数回答のため、合計は100%を超える。

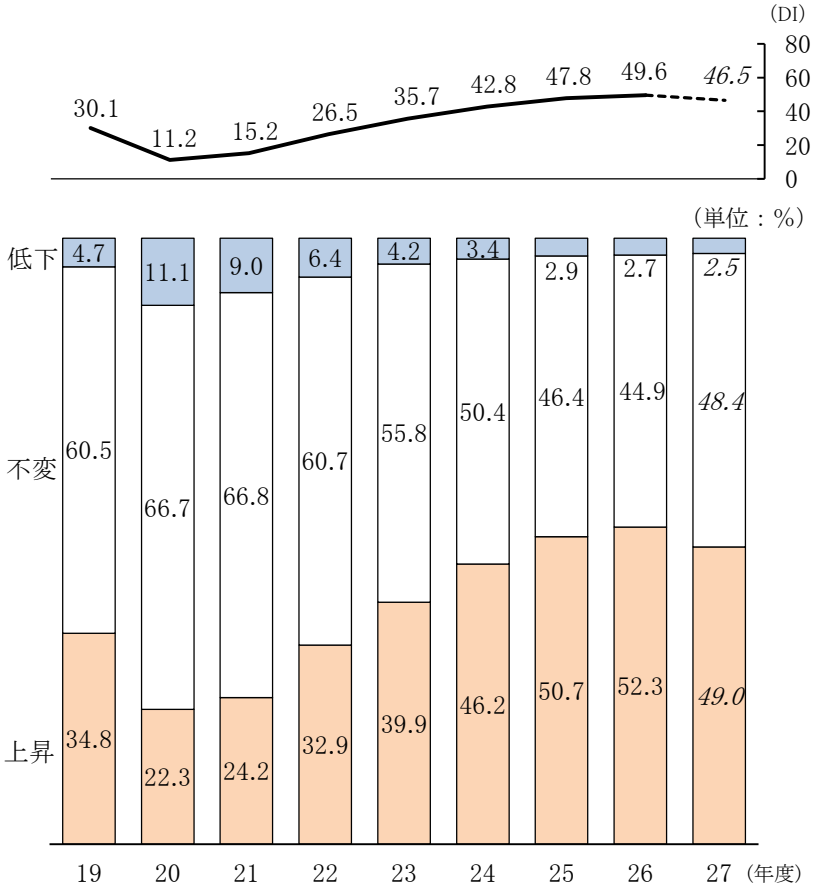
4　給与水準

○　2026年の給与水準DI（全業種計）は、前回調査から1.8ポイント上昇し、49.6となった。2027年は、低下する見通しである。

○　給与水準が「上昇」した企業の割合は52.3％と、前回調査から1.6ポイント上昇した。従業者規模別にみると、規模が大きい企業ほど「上昇」と回答した割合が高い傾向にある。

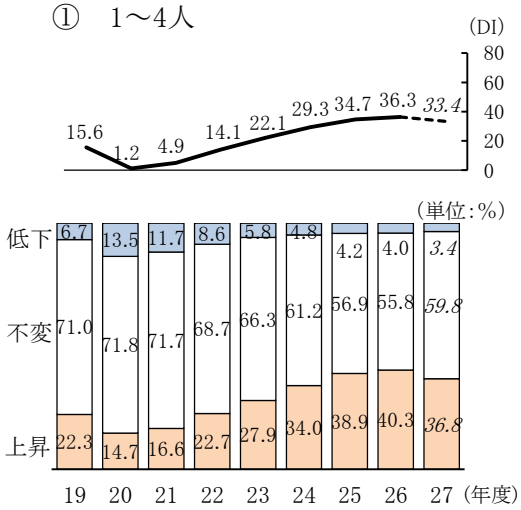
図－7　給与水準の動向と給与水準DI

（１）全業種計

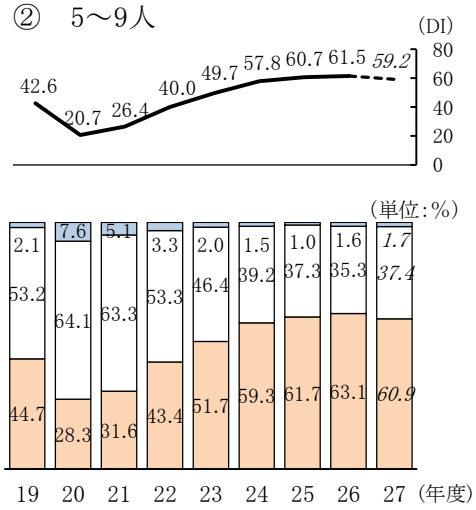


（２）従業者規模別

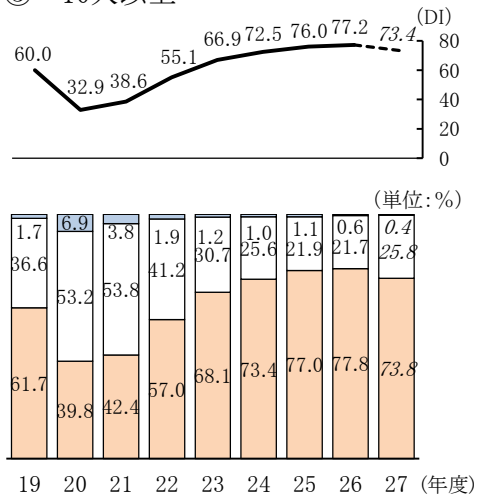
①　1～4人



②　5～9人



③　10人以上



（注）1 給与水準DIは、「上昇」企業割合－「低下」企業割合。実績は当年9月、見通しは翌年9月における給与水準を、それぞれ前年同月比で尋ねたもの（図－8も同じ）。

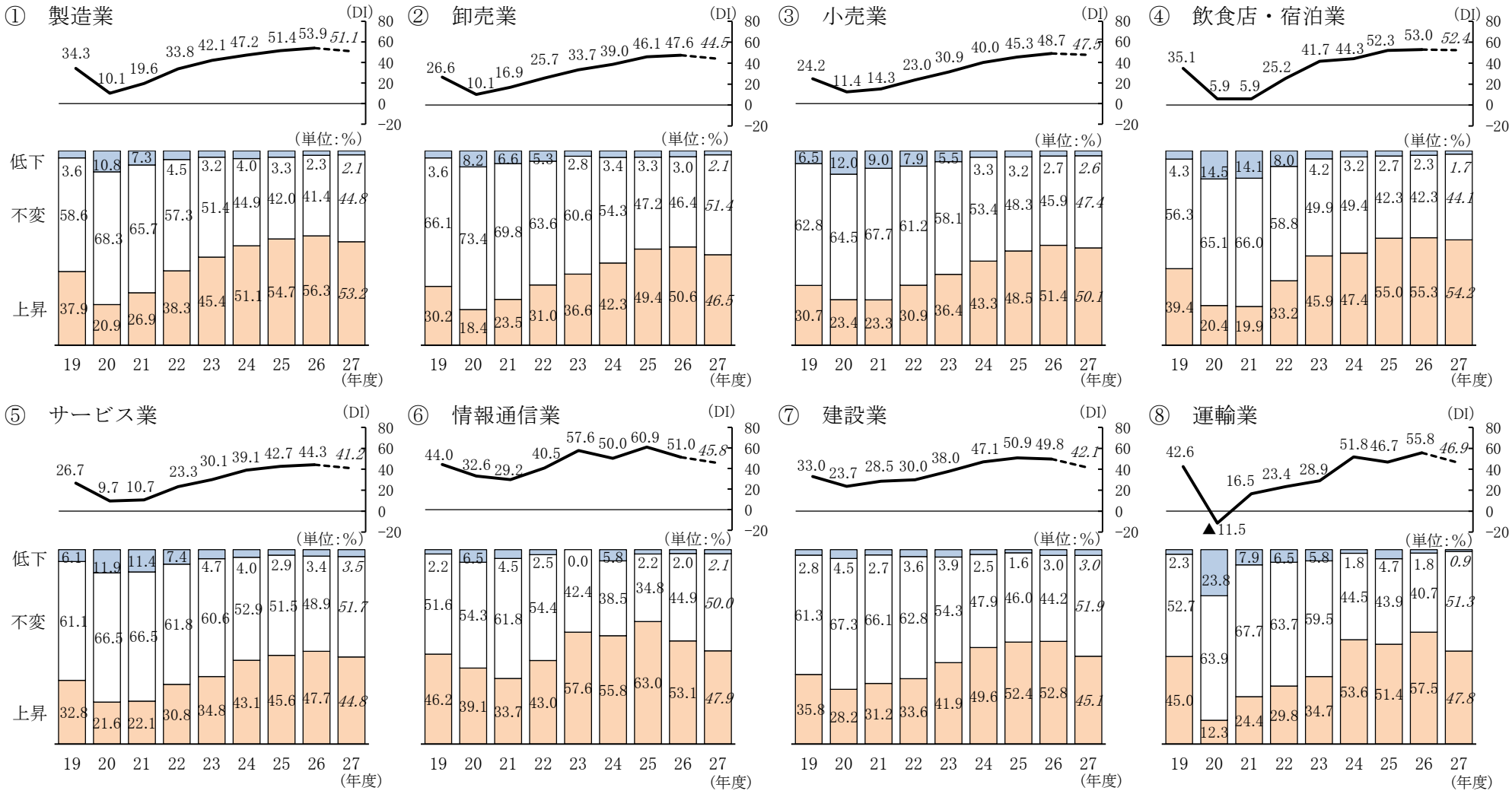
2 定期昇給、昇格・降格による上昇・低下を除いての回答である（図－8も同じ）。

3 ――― は実績、---------- は見通し。斜体は見通しの値を示している（図－8も同じ）。

○　2026年の給与水準DIを業種別にみると、情報通信業と建設業を除くすべての業種で上昇した。2027年は、すべての業種で低下する見通しである。

○　給与水準が「上昇」した企業の割合は、運輸業が57.5%と最も高く、次いで製造業（56.3%）、飲食店・宿泊業（55.3%）の順となっている。

図－8　給与水準の動向と給与水準DI（業種別）

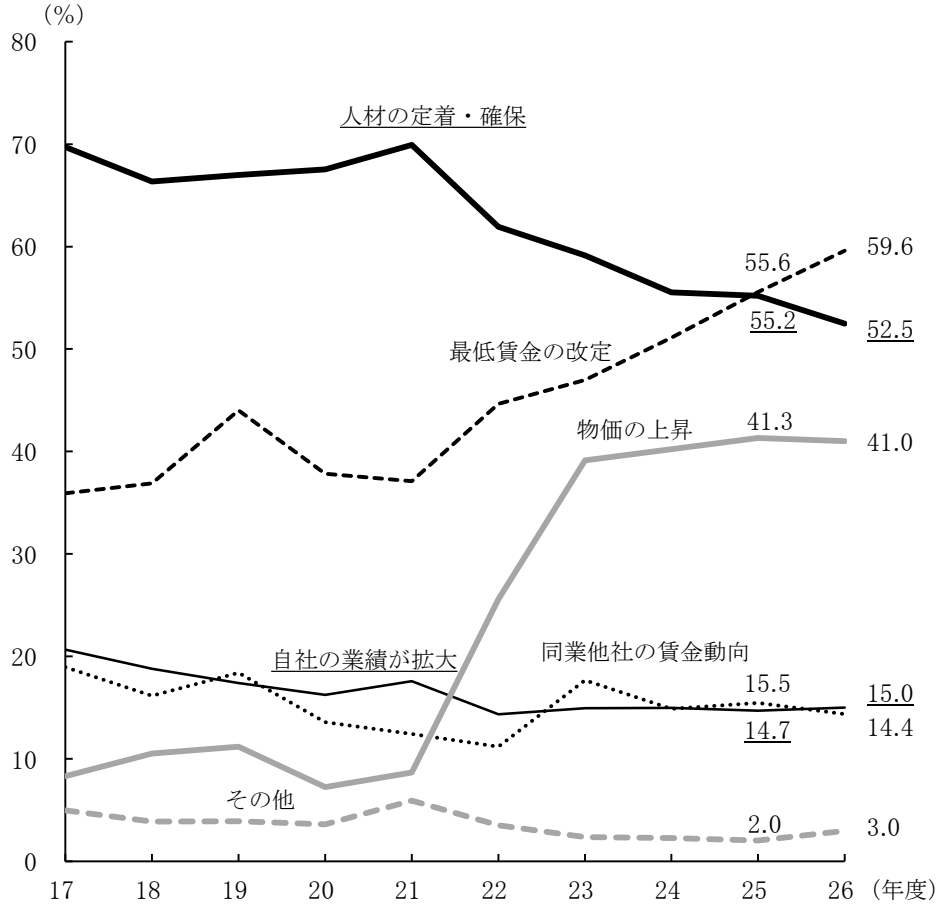


○　2026年の給与水準が上昇した背景をみると、「最低賃金の改定」と回答した企業割合が59.6%と最も高く、次いで「人材の定着・確保」（52.5%）、「物価の上昇」（41.0%）の順となっている。

○　従業者規模別にみると、規模が大きい企業ほど「人材の定着・確保」と回答した割合が高い傾向にある。

○　業種別にみると、「最低賃金の改定」は飲食店・宿泊業（82.8%）や小売業（73.1%）で、「人材の定着・確保」は運輸業（71.9%）や建設業（69.3%）で、それぞれ回答した企業割合が高くなっている。

図－9　給与水準が上昇した背景（全業種計、複数回答）



(注)1 1年前と比べて従業員の給与水準が「上昇した」と回答した企業に、背景を尋ねたもの（表－1も同じ）。
2 複数回答のため、合計は100%を超える（表－1も同じ）。

表－1　給与水準が上昇した背景
（2026年、従業者規模別･業種別、複数回答）

（単位：%）

	最低賃金の改定	人材の定着・確保	物価の上昇	自社の業績が拡大	同業他社の賃金動向	その他
＜再掲＞ 全体(n=2,178)	59.6	52.5	41.0	15.0	14.4	3.0
1～4人(n=949)	59.6	42.8	38.5	12.8	12.2	4.1
5～9人(n=623)	55.4	56.5	45.9	14.3	14.6	2.1
10人以上(n=549)	64.5	65.0	40.3	19.1	18.2	2.2
製造業(n=376)	57.2	56.1	45.7	17.3	9.8	2.4
卸売業(n=216)	46.3	52.8	50.9	17.1	9.7	2.3
小売業(n=468)	73.1	39.3	33.5	11.3	11.1	4.5
飲食店･宿泊業(n=348)	82.8	48.9	33.3	9.8	18.4	2.6
サービス業(n=388)	57.5	51.3	38.4	16.0	16.2	3.4
情報通信業(n=25)	32.0	64.0	52.0	24.0	16.0	4.0
建設業(n=293)	30.0	69.3	49.1	19.5	21.2	2.4
運輸業(n=64)	53.1	71.9	50.0	20.3	15.6	0.0

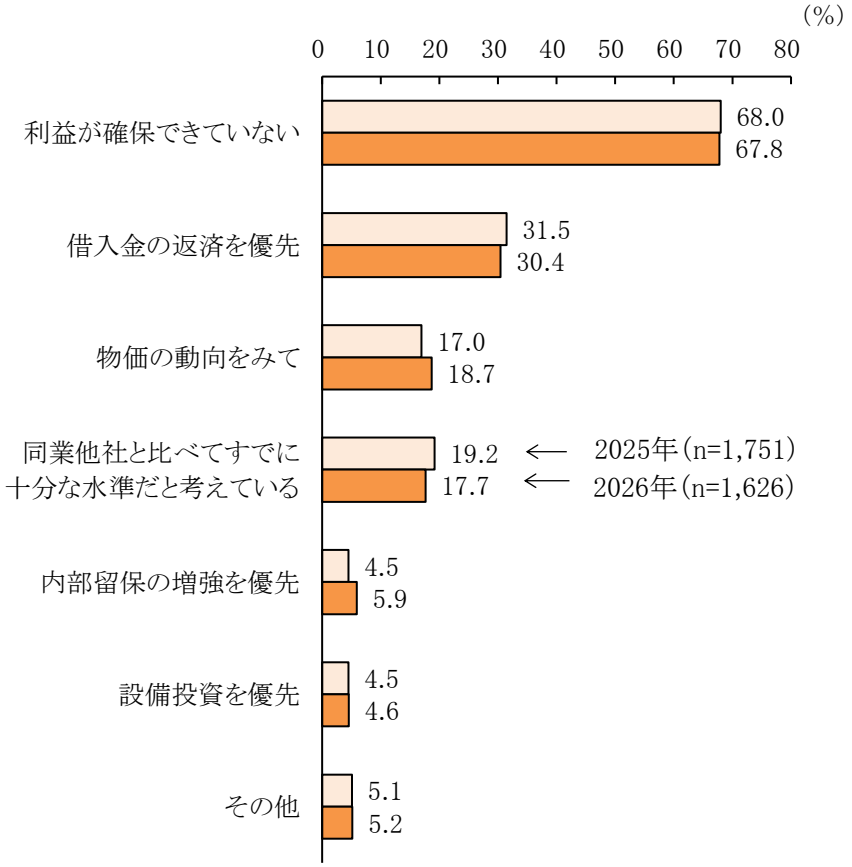
（注）網かけは、全体の割合よりも高い項目を示す。

○　2026年の給与水準が変わらなかった・低下した理由をみると、「利益が確保できていない」と回答した企業割合が67.8%と最も高く、次いで「借入金の返済を優先」（30.4%）、「物価の動向をみて」（18.7%）の順となっている。

○　従業者規模別にみると、「1～4人」に比べて「5～9人」と「10人以上」で「同業他社と比べてすでに十分な水準だと考えている」と回答した割合が高い。

○　業種別にみると、どの業種でも「利益が確保できていない」と回答した企業割合が最も高くなっている。

図－10　給与水準が変わらなかった・低下した理由
（全業種計、複数回答）



(注)1 1年前と比べて従業員の給与水準が「ほとんど変わらない」または「低下した」と回答した企業に、理由を尋ねたもの（表－2も同じ）。
2 複数回答のため、合計は100%を超える（表－2も同じ）。

表－2　給与水準が変わらなかった・低下した理由
（2026年、従業者規模別・業種別、複数回答）

（単位：%）

	利益が確保できていない	借入金の返済を優先	物価の動向をみて	同業他社と比べてすでに十分な水準だと考えている	内部留保の増強を優先	設備投資を優先	その他
＜再掲＞全体(n=1,626)	67.8	30.4	18.7	17.7	5.9	4.6	5.2
1～4人(n=1,161)	68.7	30.9	19.2	15.2	5.5	4.3	5.4
5～9人(n=295)	66.1	28.8	18.6	24.4	6.1	4.1	4.4
10人以上(n=130)	61.5	28.5	14.6	26.2	9.2	6.2	5.4
製造業(n=242)	70.7	32.2	16.1	17.8	6.2	7.9	3.3
卸売業(n=174)	73.6	34.5	16.1	10.9	6.3	1.1	3.4
小売業(n=366)	70.8	28.4	17.2	15.6	6.6	4.1	5.7
飲食店･宿泊業(n=230)	62.6	35.7	21.7	20.4	3.9	6.1	5.2
サービス業(n=335)	67.5	28.1	20.6	14.6	5.7	4.5	8.4
情報通信業(n=20)	65.0	40.0	10.0	10.0	20.0	5.0	5.0
建設業(n=220)	61.4	27.3	20.5	27.7	5.9	1.8	2.7
運輸業(n=39)	66.7	23.1	20.5	23.1	2.6	10.3	5.1

（注）網かけは、全体の割合よりも高い項目を示す。

５　所定内給与、平均時給

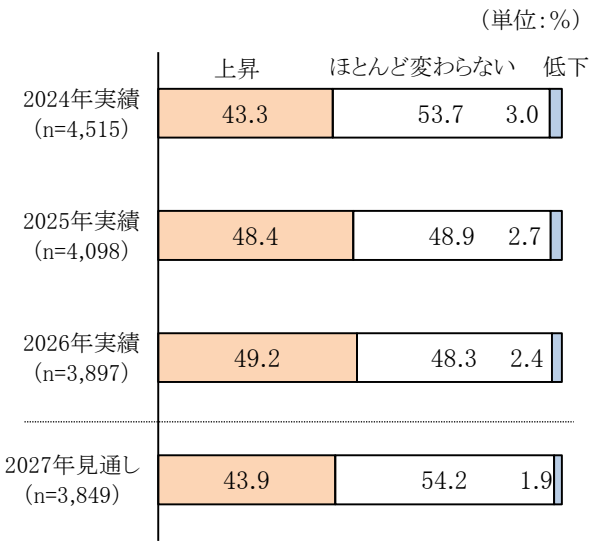
○　正社員1人当たりの所定内給与の2026年実績をみると、「上昇」と回答した企業割合が49.2%となった。「ほとんど変わらない」は48.3%、「低下」は2.4%となっている。「上昇」と回答した企業割合は、2025年実績（48.4%）から0.8ポイント上昇した。

○　業種別にみると、運輸業（59.1%）や情報通信業（58.3%）、製造業（54.3%）などで「上昇」の割合が高くなっている。

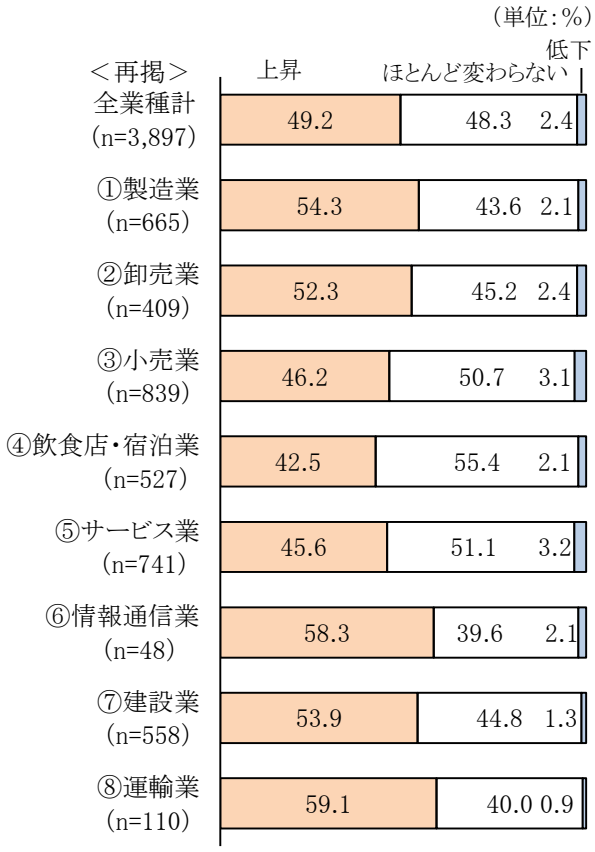
○　2027年見通しをみると、「上昇」と回答した企業割合は43.9%となった。

図－11　所定内給与の変化

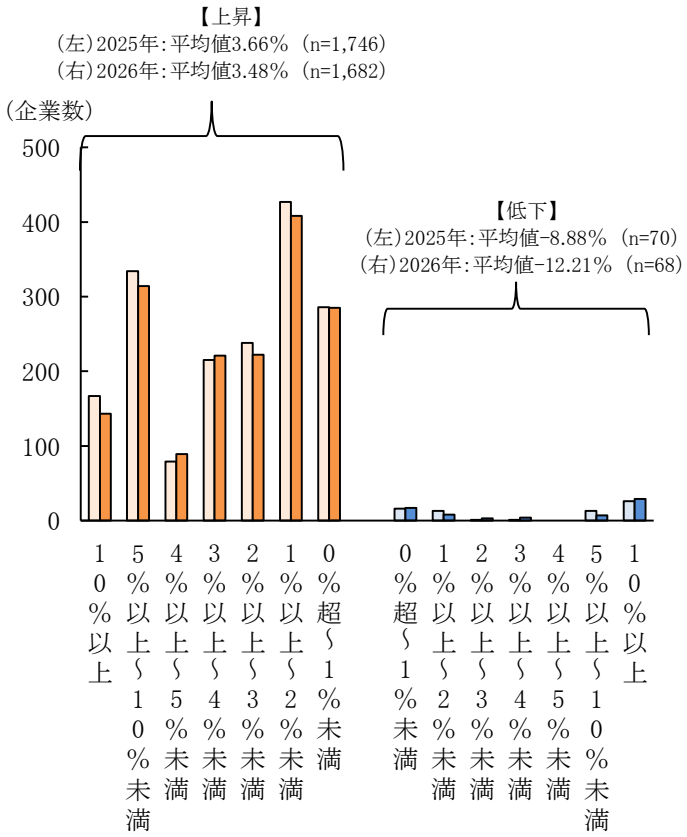
（１）全業種計



（２）業種別（2026年実績）



＜参考＞　変化率（2025年実績、2026年実績）



（注）1 所定内給与の変動は、給与水準の変動に、定期昇給、昇格・降格および諸手当の変動を加えたもの。
2 実績は当年9月、見通しは翌年9月における所定内給与を、それぞれ前年同月比で尋ねたもの。

（注）所定内給与が前年同月比で「上昇」または「低下」と回答した企業にそれぞれ変化率を尋ね、その値を単純平均したもの。

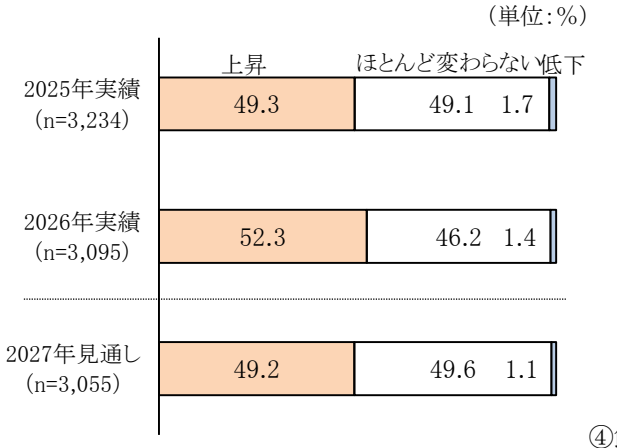
○　非正社員の平均時給の2026年実績をみると、「上昇」と回答した企業割合が52.3%となった。「ほとんど変わらない」は46.2%、「低下」は1.4%となっている。

○　業種別にみると、飲食店・宿泊業（60.1%）や製造業（57.7%）、小売業（55.1%）などで「上昇」の割合が高くなっている。

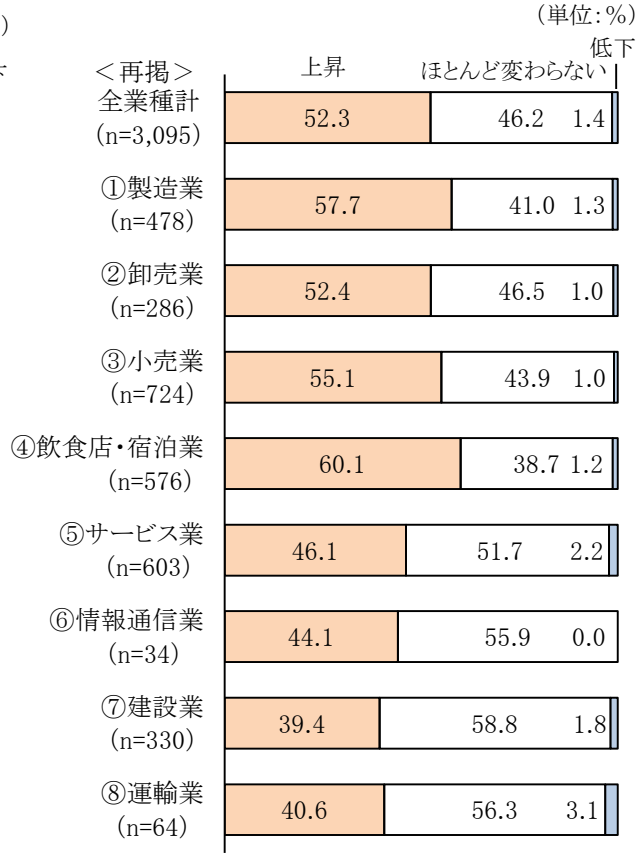
○　2027年見通しをみると、「上昇」と回答した企業割合は49.2%となった。

図－12　平均時給の変化

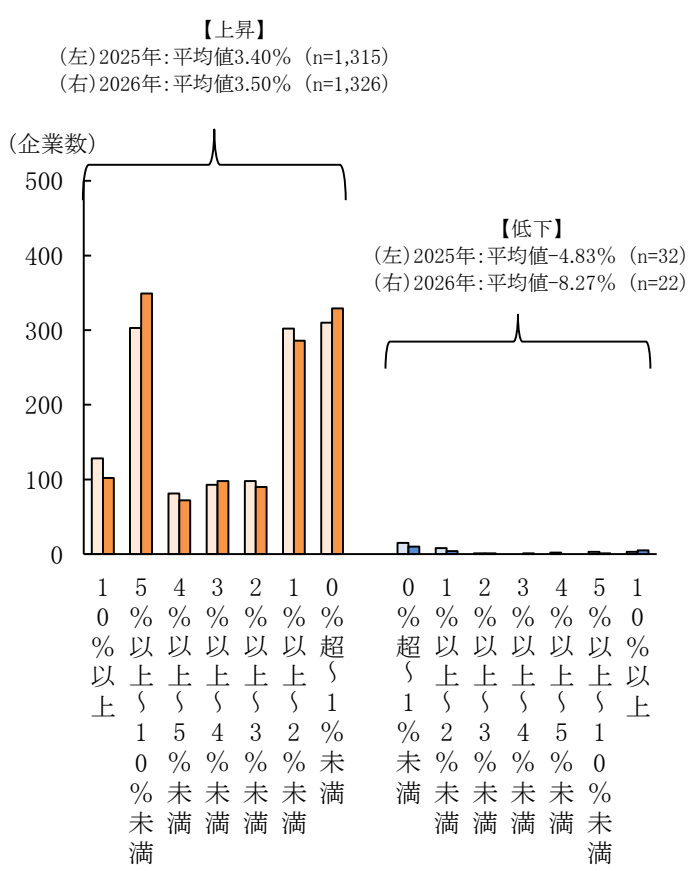
（１）全業種計



（２）業種別（2026年実績）



＜参考＞　変化率（2025年実績、2026年実績）



（注）　1 実績は当年9月、見通しは翌年9月における平均時給を、それぞれ前年同月比で尋ねたもの。
2 非正社員の平均時給についての質問は、2025年調査から実施。

（注）平均時給が前年同月比で「上昇」または「低下」と回答した企業にそれぞれ変化率を尋ね、その値を単純平均したもの。

６　賞与

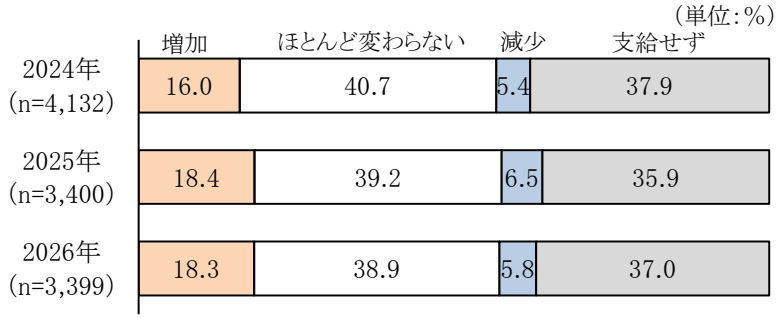
○　2026年の賞与の支給月数をみると、「増加」と回答した企業割合が18.3%となった。「ほとんど変わらない」は38.9%、「減少」は5.8%となっている。

○　従業者規模別にみると、規模が大きい企業ほど「増加」と回答した割合が高い傾向にある。

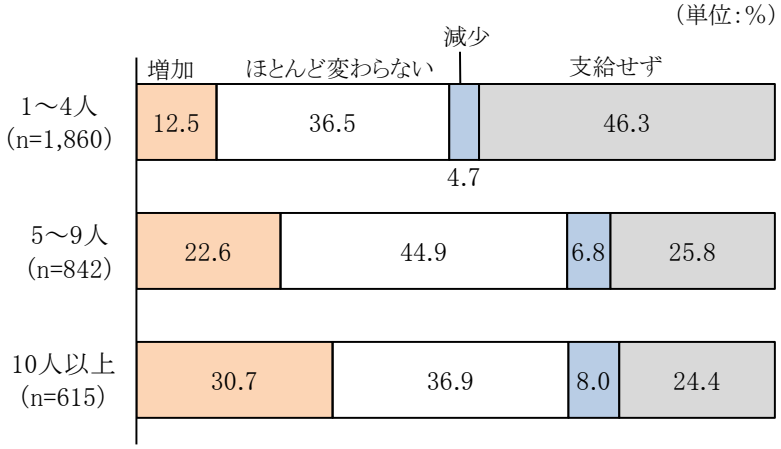
○　業種別にみると、情報通信業（27.0%）や製造業（24.5%）、建設業（24.5%）などで「増加」の割合が高くなっている。

図－13　賞与

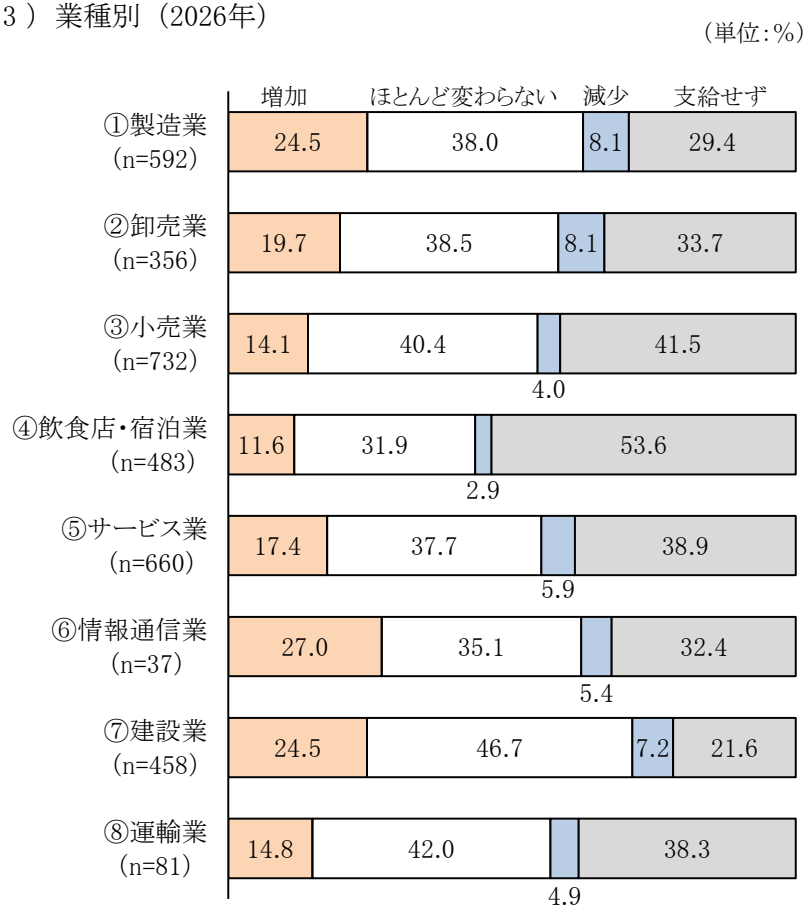
（１）全業種計



（２）従業者規模別（2026年）



（３）業種別（2026年）



（注）年間の賞与支給月数（支給見込み分を含む）の増減を前年比で尋ねたもの。

7　賃金総額

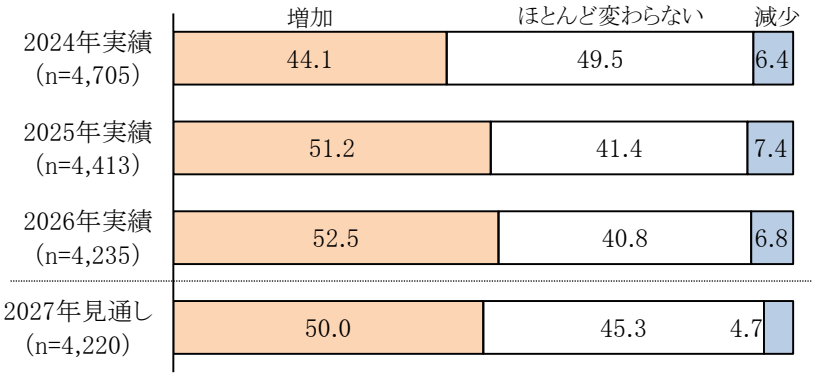
○　賃金総額の2026年実績をみると、「増加」と回答した企業割合が52.5%となった。「ほとんど変わらない」は40.8%、「減少」は6.8%となっている。2027年見通しをみると、「増加」と回答した企業割合は50.0%となった。

○　従業者規模別にみると、規模が大きい企業ほど「増加」と回答した割合が高い傾向にある。

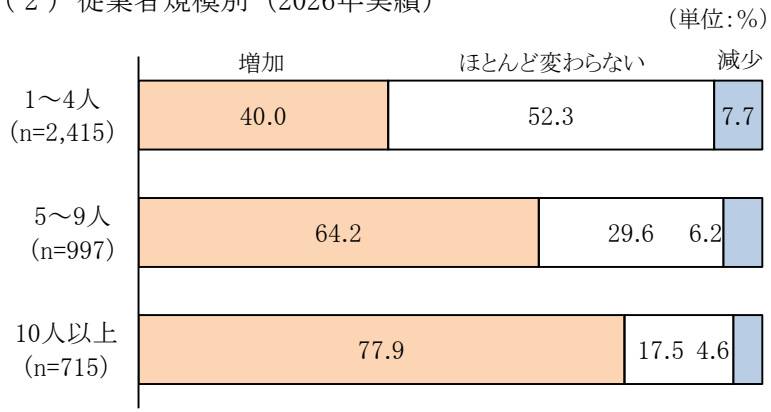
○　業種別にみると、運輸業（63.1%）や製造業（57.0%）、飲食店・宿泊業（54.7%）などで「増加」の割合が高くなっている。

図－14　賃金総額

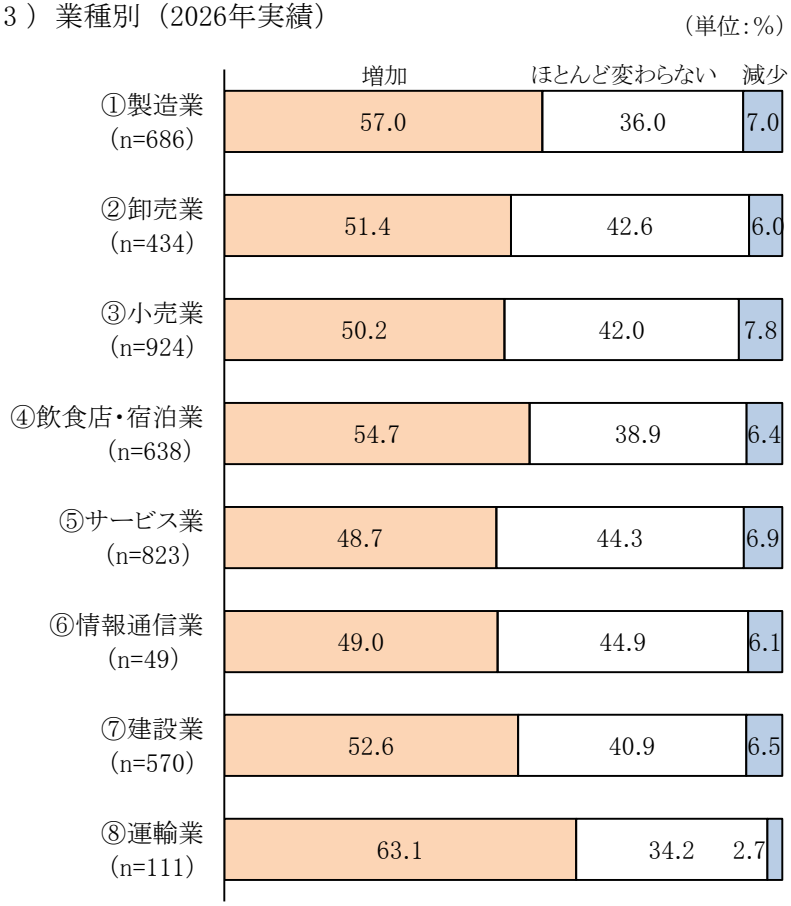
（１）全業種計



（２）従業者規模別（2026年実績）



（３）業種別（2026年実績）



（注）1 賃金総額は、従業員全員の基本給、残業手当、社会保険料等を含む人件費の総額。
2 実績は当年9月、見通しは翌年9月における賃金総額を、それぞれ前年同月比で尋ねたもの。